

*Можайкина Н.В., к.э.н., доцент,  
Токарь В.С., студентка  
Харьковский национальный университет  
городского хозяйства имени А. Н. Бекетова*

## **ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ СОВРЕМЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА**

Успех на рынке образовательных услуг в настоящее время обеспечен вузам, имеющим четкую стратегию социально-экономического развития, ориентированную на обеспечение высокого качества подготовки специалистов и создание позитивного имиджа, как образовательного учреждения, так и его выпускников. Вуз рассматривается как самостоятельная конкурентоспособная организация, обеспечивающая современный уровень и качество подготовки специалистов. Кроме того, университеты, наряду с образовательной и научной деятельностью, вынуждены вести предпринимательскую деятельность, конкурировать за привлечение средств из различных источников. Университет все более отчетливо приобретает черты предприятия, ориентированного на получение прибыли. Вместе с этим происходят изменения в структуре ценностей университета, формируется его корпоративная культура.

Следовательно, в настоящее время корпоративная университетская культура – это своеобразная, достаточно эффективная форма жизнедеятельности университетов, позволяющая говорить об университете как о самоорганизованной системе, построенной на принципах самооценности знания, свободы учения и обучения, что и является конкретным способом реализации идеи университета. Она обладает свойством полифункциональности: выполняет интегрирующую, мотивирующую, регулирующую, адаптивную, образовательную, развивающую, организационно-воспитательную функции.

В целом коллектив, обладающий эффективной корпоративной культурой, отличается следующее: слаженность, взаимодействие (командный дух), удовлетворение работой и гордость за ее результаты, преданность организации и готовность соответствовать ее высоким стандартам, высокая требовательность к качеству труда, готовность к переменам, вызванным требованиями прогресса и конкурентной борьбой, невзирая на трудности и бюрократические препоны.

Среди основных направлений формирования университетской корпоративной культуры следует выделить: необходимость формирования «предпринимательской культуры» современных университетов, что необходимо для того, чтобы быть финансово стабильными и по возможности независимыми, иметь финансовые средства для успешной деятельности и развития; формирование студенческой субкультуры. Одним из основных механизмов формирования студенческой субкультуры является создание системы студенческого самоуправления; работа с выпускниками, создание

клубов, асоціацій і служб по зв'язам з випускниками – це один із столпів корпоративної культури університетів, формування їх іміджу і розвитку їх внутрішньої культури. В рейтинговій системі західних університетів одне із центральних місць займає показатель того, як випускники устроились в життя; формування культурних традицій, совершенствование культурно-виховної роботи в університеті сприяє розвитку вузу як науково-педагогічного закладу і культурного феномену. Важливим фактором формування хорошого спеціаліста може стати створення і розвиток загальноуніверситетської газети. Університетська корпоративна культура охоплює практично всі аспекти її діяльності: від ціннісних установок до норм поведінки і ритуалів, включаючи цілі діяльності і способи досягнення цих цілей.

Головним при формуванні корпоративної культури є розуміння того, що культура організації – це цілісне явище, що тільки комплексний підхід до процесу її формування і змін, а також широка система заходів по плануванню і організації цього процесу дозволять сформувати почуття причастності до загальної справи у всіх членів університетської корпорації, що, в свою чергу, повинно забезпечити надійність, довговічність і якість структури організації, ефективність її діяльності.

*Наумов М. С.*

*Харківський національний університет  
міського господарства імені О. М. Бекетова*

## **ВИХОВНА ПОЛІТИКА В ГАЛУЗІ ОСВІТИ ЯК ФАКТОР СОЦІАЛІЗАЦІЇ МОЛОДІ В ІНФОРМАЦІЙНОМУ СУСПІЛЬСТВІ**

Соціалізація традиційно розуміється як комплексний процес засвоєння індивідом певної системи знань, норм і цінностей, що дозволяють йому бути повноправним членом суспільства. Процес соціалізації проходить декілька етапів, які співпадають, з етапами життя людини: дитинство, юність, молодість, зрілість та старість. На перших трьох етапах відбувається первинна соціалізація, коли дитина стає особою, яка розуміє саму себе, навколишній світ, а також адаптується до нього. Провідним інститутом первинної соціалізації спочатку виступає сім'я, а згодом – освіта. В Законі України «Про освіту» мета освіти визначена наступним чином: всебічний розвиток людини як особистості та найвищої цінності суспільства, розвиток її талантів, розумових і фізичних здібностей, виховання високих моральних якостей, формування громадян, здатних до свідомого суспільного вибору, збагачення на цій основі інтелектуального, творчого, культурного потенціалу народу, підвищення освітнього рівня народу, забезпечення народного господарства кваліфікованими фахівцями. Але соціалізація включає не тільки виховання, тобто цілеспрямований вплив на особистість, а й спонтанні процеси, що